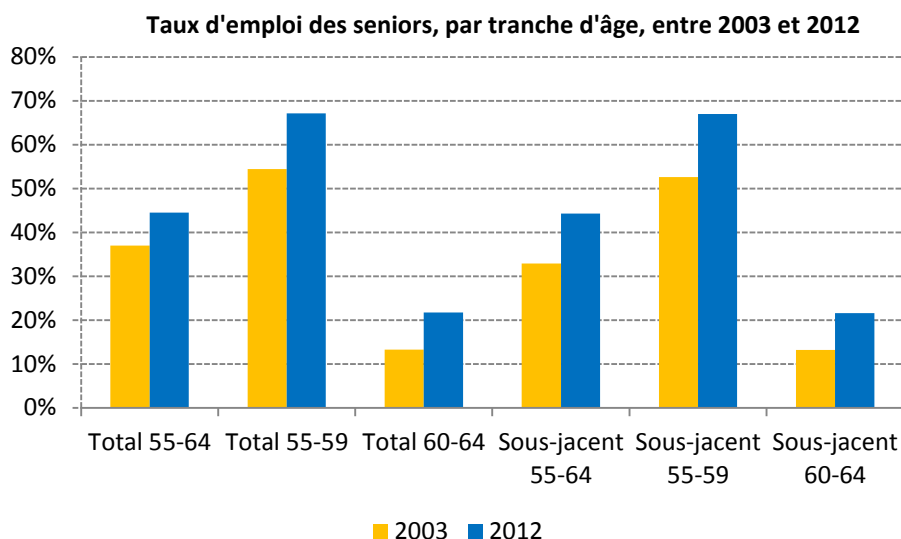


Compte tenu de sa nature, le débat sur les retraites mobilise un champ large de thématiques. Dans le cadre de la réforme à venir, le présent flash fait le point sur la question centrale de l'emploi des seniors et décrit les dispositifs existants pour, d'une part, déroger aux règles de droit commun et, d'autre part, inciter à l'allongement de la durée de la vie professionnelle.

1. Un taux d'emploi des seniors qui progresse régulièrement

Le **taux d'emploi des seniors**, soit la proportion de personnes en emploi entre 55 et 64 ans par rapport à la population totale de cette classe d'âge, se situe en France à un niveau plus bas que la moyenne européenne (44,5 % en moyenne sur l'année 2012 contre 48,9 % dans l'Europe des 27). Toutefois, en l'espace d'une décennie, **ce taux a fortement progressé**, passant de 37 % en 2003 à 44,5 % en 2012, soit une hausse de **7,5 points**. Cette évolution est confirmée, et même amplifiée, en calculant le taux d'emploi « sous-jacent »¹ qui permet de tenir compte de la structure démographique et, partant, de mieux appréhender ce qui relève de la modification des comportements : en effet, les premières générations de « *baby-boomers* » ont atteint l'âge de 55 ans à partir de 2001, ce qui a eu pour effet, dans un premier temps, d'augmenter puis, dans un second temps, de réduire le taux d'emploi par un simple effet de composition démographique. Au total, le **taux d'emploi sous-jacent a progressé de plus de 11 points entre 2003 et 2012**. Il est à noter que le taux d'emploi des seniors recouvre deux réalités distinctes en fonction de la tranche d'âge sur laquelle porte l'analyse : le taux d'emploi des **55-59 ans** (67,1 % en 2012), qui a connu une progression soutenue (+ 12,7 points) et se situe au-dessus de la moyenne européenne (64 %), et le taux d'emploi des **60-64 ans** (21,7 %) qui, malgré une progression incontestable (+ 8,4 points) et un niveau proche de l'Autriche et de la Belgique, accuse un retard important avec les autres pays de l'UE (moyenne communautaire à 32,8 %, Allemagne à 46,5 %, Suède à 64,2 %).



Source : Afep à partir de données INSEE/ traitement DARES.

¹ Le taux d'emploi sous-jacent est égal à la moyenne arithmétique des taux par âge détaillé. N'étant pas pondéré par la taille des différentes cohortes, il permet de neutraliser les effets de composition démographique à l'œuvre avec le passage de la première cohorte du *baby-boom* dans l'ensemble de la classe d'âge des 55-64 ans entre 2001 et 2010.

2. Carrières longues, pénibilité... : les dispositifs dérogatoires

La réforme des retraites de 2010 porte, selon un calendrier progressif, l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans, de même que l'âge d'annulation de la décote (« taux plein ») de 65 à 67 ans. Toutefois, plusieurs dispositions permettent de partir à la retraite avant l'âge légal ou de lever la condition d'assurance pour bénéficier du taux plein avant l'âge d'annulation de la décote selon des conditions précises. Hors mécanismes spécifiques à certaines catégories de travailleurs (« actives », amiante), trois grands dispositifs permettent des départs à la retraite précoces à taux plein. Le dispositif « **carrières longues** » créé par la réforme de 2003 requiert une double condition (durée cotisée majorée de 8 trimestres, âge de début d'activité) et permet à des personnes ayant débuté leur vie professionnelle entre 16 et 20 ans de partir entre 56 et 60 ans. Au 31 décembre 2011, 645 000 retraités avaient fait valoir leurs droits, soit un flux annuel légèrement inférieur à 100 000². Egalement issu de la loi de 2003, le dispositif « **handicap** » (environ 1 000 départs/an) permet aux assurés handicapés justifiant d'un taux d'incapacité permanente de 80 % ou, depuis la réforme de 2010, de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de faire valoir leurs droits dès 55 ans. Enfin, la loi de 2010 permet à des salariés de faire valoir leurs droits à la retraite dès l'âge de 60 ans pour « **pénibilité** » sous des conditions de taux d'incapacité permanente (environ 4 000 attributions depuis l'ouverture du dispositif le 1^{er} juillet 2011). Il faut ajouter à ces trois dispositifs celui pour « **inaptitude** » (environ 85 000 personnes en 2011), qui permet à des personnes reconnues inaptes au travail de bénéficier du taux plein dès l'âge légal et quelle que soit la durée d'assurance effective.

3. Les incitations à l'allongement de la vie professionnelle

La hausse continue du taux d'emploi des seniors s'explique à la fois par une extinction progressive des mécanismes de préretraite et de dispense de recherche d'emploi (DRE), par un développement des incitations à l'allongement de la vie professionnelle et, plus récemment, par le recul progressif de l'âge légal. Ainsi, le nombre de bénéficiaires des **mesures publiques de préretraite a fortement chuté** entre 2003 et 2011, passant de plus de 100 000 à 35 000. De même, l'extinction de la DRE a réduit de plus de moitié l'effectif des demandeurs d'emploi dispensés de rechercher activement un emploi (de 400 000 en 2003 à 160 000 en 2011). Pour les préretraites du secteur privé, l'ACOSS dénombrait en 2010 moins de 500 entreprises assujetties à la contribution spécifique instaurée par la loi de 2003. Au total, près de **290 000 personnes étaient en cessation anticipée d'activité** en 2011, soit le plus bas niveau atteint depuis 1980. Sur le second point, trois dispositifs existent : le **cumul emploi-retraite** (310 000 salariés), totalement libéralisé depuis 2009 pour les assurés ayant liquidé leur(s) pension(s), les mécanismes de **surcote/décote** (15 % des pensions ont été liquidées avec surcote en 2011, 8,6 % avec décote), qui incitent à poursuivre l'activité après l'âge légal de départ en retraite et au-delà de la durée nécessaire avec, en contrepartie, une récompense/pénalisation de 5 % par année, et la **retraite progressive** (2 000 bénéficiaires), qui permet à ses bénéficiaires de poursuivre une activité à temps partiel tout en percevant une fraction de leur pension.

En l'espace d'une décennie, l'emploi des seniors a fortement progressé en France, y compris au cours des années récentes marquées par une dégradation de la conjoncture. Cette tendance positive doit être prolongée en développant les incitations à l'allongement de la vie professionnelle et, parallèlement, en poursuivant la limitation des dérogations au droit commun. La baisse tendancielle de ces dernières, qui sera freinée par l'élargissement récent de la mesure « carrières longues », tout comme un raccourcissement des délais de transition entre la fin d'activité et la liquidation de la retraite, devraient constituer des objectifs majeurs de la réforme à venir.

² D'après le COR, l'élargissement de la mesure décidé par le décret du 2 juillet 2012 pourrait permettre à 90 000 assurés supplémentaires du régime général de partir de façon anticipée en 2020. Entre 2016 et 2020, le nombre de personnes concernées pourrait ainsi représenter plus d'un quart des liquidations au régime général. Cet élargissement coûterait aux finances publiques près de 3Md€ en 2017 (source : Commission des comptes de la sécurité sociale 2012).